

臺灣花蓮地方法院民事判決

109年度勞簡上字第4號

上訴人 威合股份有限公司

法定代理人 曾昭豐

訴訟代理人 洪銘徽律師

被上訴人 高新妹

黃錦春

屈美鳳

鄭菜燕

張月娘

共同

訴訟代理人 陳清華律師

(法扶律師)

上列當事人間給付資遣費等事件，上訴人對於民國109年3月19日本院花蓮簡易庭108年度花勞簡字第9號第一審判決提起上訴，本院於109年10月27日言詞辯論終結，判決如下：

主文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人即原告於原審起訴主張：

(一)被上訴人高新妹、黃錦春、屈美鳳、鄭菜燕、張月娘分別於民國99年6月1日、103年1月1日、103年1月5日、100年3月11日、106年3月18日起受僱於上訴人，並依上訴人指派於訴外人衛生福利部花蓮醫院（下稱花蓮醫院）從事清潔工作，每月薪資均為新臺幣（下同）22,000元，而成立勞動契約（下稱系爭勞動契約）。上訴人於107年底，以花蓮醫院清潔工作由其他業者得標，須調派被上訴人等人至花蓮慈濟醫院工作，工作性質則改為「傳送人員」，工作內容包括推送病床及操作電腦等，如被上訴人等人不願意接受調動，則必須簽署自願離職書。惟傳送人員與被上訴人勞動契約之清潔工，工作性質及地點截然不同，非被上訴人等人所能負荷，遂拒

01 不接受，並要求上訴人支付資遣費，嗣後竟遭上訴人片面終
02 止系爭勞動契約，並辦理被上訴人等人退保手續。

03 (二)當時上訴人係向全體清潔人員表示，若不接受調派至花蓮慈
04 濟醫院擔任傳送人員，則必須填寫離職書，被上訴人等人認
05 上訴人係假調動工作之名，規避發放資遣費義務，遂在離職
06 申請暨離職程序表之離職原因欄留下「資遣」或「要求資遣
07 費」之紀錄，以明心志，同時表達上訴人欲以合法掩飾非法
08 之抗議，被上訴人張月娘於離職原因欄記載「合約結束，轉
09 任新公司任職」之真意，亦復如是。而「資遣」及「要求資
10 遣費」，係代表被上訴人等人「被迫」、「非自願」離職，
11 並非「主動」、「自願」離職。上訴人雖係以被上訴人不配
12 合調動工作為由，片面終止契約，然其實際係上訴人並未取
13 得108年度花蓮醫院清潔工程所致，真正終止勞動契約之原
14 因為業務緊縮或業務性質變更。又被上訴人5人特休日均尚
15 未休完，上訴人抗辯被上訴人5人之特休日均已休完，被上
16 訴人鄭重否認，上訴人所提之特休假統計表、花蓮慈濟醫院
17 108年1月班表及考勤卡為私文書，被上訴人亦否認其內容真
18 正。退萬步而言，縱認被上訴人等人係主動自願離職，然此
19 亦為上訴人調動被上訴人等人至慈濟醫院擔任與清潔人員工
20 作性質截然不同之傳送人員，違反勞動基準法（下稱勞基法
21 ）第10條之1規定及「調動勞工五原則」，於法不合，被上
22 訴人離職時，依據勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動
23 契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之規定，不經
24 預告終止勞動契約，依據同條第4項準用第17條規定，上訴
25 人仍應發給被上訴人等人按年資計算之資遣費。縱未違反調
26 動勞工五原則，然傳送人員工作性質及負擔非均已年邁之被
27 上訴人等人所能勝任，上訴人終止勞動契約之原因亦為被上
28 訴人等人不能勝任工作，是不論依據勞基法第11條第2款、
29 第4款或第5款規定，上訴人均應預告終止勞動契約，並給付
30 預告期間工資、資遣費及未休完假期之工資。

31 (三)爰依兩造間系爭勞動契約之法律關係及勞基法第11條第2款

、第4款、第5款、第16條、第17條之規定提起本件訴訟等語，並聲明：1、上訴人應給付被上訴人高新妹120,084元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2、上訴人應給付被上訴人黃錦春90,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3、上訴人應給付被上訴人屈美鳳76,909元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4、上訴人應給付被上訴人鄭菜燕107,892元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。5、上訴人應給付被上訴人張月娘34,345元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。6、願供擔保，請准宣告假執行。

二、上訴人即原審被告於原審之答辯略以：

(一)被上訴人前均於上訴人所標得之花蓮醫院擔任清潔人員，嗣因上訴人未標得「108年度環境清潔維護及地板打蠟委外服務採購案」，因而將原於花蓮醫院擔任清潔人員之所有員工，調往上訴人其他鄰近案場即花蓮慈濟醫院服務工作，包括被上訴人5人在內。被上訴人高新妹、屈美鳳、鄭菜燕固分別填寫「離職申請暨離職程序表」交給上訴人，然其等均於離職原因欄填寫「資遣」、「要求資遣費」等文字，是以上訴人無法認定高新妹、屈美鳳、鄭菜燕有終止僱傭契約之意思，故仍視其為在職員工，與未提出離職申請之被上訴人黃錦春，一併安排其等於花蓮慈濟醫院擔任傳送人員，並排妥班表，然被上訴人高新妹、屈美鳳、鄭菜燕、黃錦春明知已被安排於108年1月至花蓮慈濟醫院工作之班表，均未向上訴人提出反對之意思表示，又因無正當理由連續曠職3日以上，上訴人只得依威合股份有限公司現場員工管理辦法第四章第2條第2項之規定，予以解僱，屬勞基法第12條第1項第6款所定，雇主得不經預告終止勞動契約之情形，上訴人自無庸給付預告工資，並委由訴外人即清潔人員現場主管鄧依潔通知被上訴人高新妹、屈美鳳、鄭菜燕、黃錦春。而被上訴人

張月娘已於107年12月27日提出「離職申請暨離職程序表」，申請於107年12月31日離職，主動終止與上訴人公司間之勞動契約，上訴人依內部規定完成相關手續後，與被上訴人張月娘間終止勞動契約，上訴人亦無須給付預告工資。上訴人調任被上訴人5人職務之程序均符合相關法律規定，其等自不得據以主張上訴人違反系爭契約。

(二)依上訴人與被上訴人5人所締結之系爭勞動契約第3條約定：「工作地點：衛生福利部花蓮醫院，必要時員工得配合公司之業務需求，接受公司於其相關分支機構或事業單位合理之調動及支援」、威合股份有限公司現場員工管理辦法第2章第9條規定：「本公司為配合業務需要，增進員工之工作歷練，得以下列原則調動，定期或不定期實施職務或工作輪調。1、基於本公司經營上所必需。2、符合勞動基準法之規定。3、對員工工資及其他勞動條件未做不利之變更。4、調動後之工作性質考量員工體能、技術所能勝任。5、調動工作地點如有不便，須給予必要之協助。6、考量員工及其家庭之生活利益。7、女性員工在妊娠期間，本公司若有較為輕易之工作，得申請改調。本公司調動員工若未違反前項規定，員工不得拒絕」，上訴人之工作規則既訂有勞工須遵守雇主調職命令不得拒絕之條款，則本件就此亦應認勞工在訂定勞動契約時，已有接受雇主調職之默示合意，均未逾越勞基法之規定，是以上訴人在符合系爭勞動契約約定之情況下，調整被上訴人5人之工作地點及內容，即未違反勞動契約之約定，自屬企業經營上所必須，且有其正當性及必要性。對被上訴人5人自花蓮醫院清潔人員職務，調任為花蓮慈濟醫院傳送人員職務，其底薪、伙食津貼、工作時間、休息時間及休假規定等均與調職前相同，並無作不利之變更，而調動職務後，係擔任傳送人員，負責在醫院各部門間傳送公文、檢體、推送病患等工作，體力負擔非重，除需熟悉新工作地點之環境，並熟記工作流程外，並無需學習新技術，即可勝任。上訴人亦有備置工作流程資料，為調動工作之員工安排

01 教育訓練，是以調動後之工作應屬被上訴人5人體能及技術
02 所可勝任。又花蓮醫院與花蓮慈濟醫院均位於花蓮縣花蓮市
03 ，距離約3.2公里，行車時間約12至13分鐘，被上訴人5人分
04 別居住於花蓮縣花蓮市、新城鄉、吉安鄉等地，從其住處前
05 往新舊兩處工作地點，所花費之時間及成本相差甚小，實無
06 調動工作地點過遠之問題。上訴人雖未能標得花蓮醫院委外
07 清潔工作之標案，為避免員工遽遭解雇，頓失經濟來源，仍
08 盡力協調鄰近案場，安排員工擔任其他工作，符合勞基法保
09 障勞工權益之目的，不得認未考量勞工及其家庭之生活利益
10 。

11 (三)上訴人於107年12月間得知未標得108年度花蓮醫院之清潔服
12 務採購案時，時任現場主管之訴外人范紫婕課長第一時間即
13 通知包含被上訴人5人在內，任職於花蓮醫院之全體清潔人
14 員，並告知其等可選擇跟隨上訴人至花蓮慈濟醫院擔任傳送
15 人員，待109年若標得該標案，即優先將原任職員工調回，
16 或是繼續在花蓮醫院擔任清潔人員，與108年度之得標廠商
17 即佳能工程有限公司（下稱佳能公司）另訂勞動契約，上訴
18 人亦會全力替員工與佳能公司商談其等優先留任，爭取權益
19 。由此可證，上訴人自始無片面終止兩造間系爭勞動契約之
20 意，上訴人調動被上訴人等5人至花蓮慈濟醫院工作，即未
21 違背勞基法第10條之1之規定。被上訴人5人現均繼續留任於
22 花蓮醫院，為108年度之得標廠商即佳能公司提供勞務，顯
23 見被上訴人自係同意更動雇主，而有與上訴人終止系爭勞動
24 契約之意思，兩造間之系爭勞動契約既已合意終止，被上訴
25 人主張要求給付資遣費，顯屬無據。且被上訴人黃錦春、高
26 新妹、鄭菜燕任職於上訴人期間，均曾分別調職於花蓮門諾
27 醫院及花蓮慈濟醫院，顯見其等均有同意接受調職之意思表
28 示，自不得以上訴人非法調職為由請求給付資遣費。且上訴
29 人因未標得108年度花蓮醫院清潔服務採購案，故需調動被
30 上訴人等人至花蓮慈濟醫院擔任傳送員工作，惟若被上訴人
31 等人不願調職，而欲留在花蓮醫院繼續從事清潔服務，則需

01 簽離職單始得由新公司聘任，自屬合理，非上訴人強迫所致
02 ；既被上訴人等人遵其自由意願欲接受新雇主之聘任，即有
03 向上訴人終止系爭勞動契約之意思，自須簽署離職單以終止
04 與上訴人間之系爭勞動契約，係屬當然。

05 (四)並聲明：1、被上訴人原審之訴及假執行之聲請均駁回。2、
06 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

07 三、原審判決：上訴人應給付被上訴人高新妹117,150元，及自
08 108年6月13日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利
09 息；上訴人應給付被上訴人黃錦春77,000元，及自108年6月
10 13日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；上訴
11 人應給付被上訴人屈美鳳76,908元，及108年6月13日起至清
12 償日止，按週年利率百分之五計算之利息；上訴人應給付被
13 上訴人鄭菜燕107,892元，及自108年6月13日起至清償日止
14 ，按週年利率百分之五計算之利息；上訴人應給付被上訴人
15 張月娘34,345元，及自108年6月13日起至清償日止，按週年
16 利率百分之五計算之利息；被上訴人其餘之訴駁回。第一審
17 訴訟費用由上訴人負擔百分之九十六，餘由被上訴人負擔。
18 被上訴人勝訴部分得假執行，但上訴人得預供擔保而免為假
19 執行。理由略以：

20 (一)被上訴人主張本件係上訴人依勞基法第11條第2款、第4款、
21 第5款其一未經預告終止勞動契約，是否有理由？

22 1、被上訴人主張上訴人係未經預告終止系爭勞動契約等情，乃
23 為上訴人否認，辯稱本件係因被上訴人5人原任職花蓮醫院
24 清潔人員工作，然上訴人未標得花蓮醫院108年度標案因而
25 調動被上訴人5人至花蓮慈濟醫院任職傳送人員工作，被上
26 訴人高新妹、黃錦春、屈美鳳、鄭菜燕係經上訴人合法調動
27 至花蓮慈濟醫院任職傳送員工作，然上開被上訴人4人無正
28 當理由連續曠工3日，上訴人即合法解雇上開被上訴人4人；
29 另被上訴人張月娘係向上訴人終止契約，並非被迫、非自願
30 離職云云。是就此即首應審究上訴人所辯前揭調動及解雇是
31 否合法？被上訴人張月娘是否屬自行終止系爭勞動契約？

- 01 2、按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、
02 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，勞基
03 法第12條第1項第6款定有明文。次按工作場所及應從事之工
04 作有關事項，依勞基法施行細則第7條第1款規定，應於勞動
05 契約中由勞資雙方自行約定，嗣後資方如因業務需要而調動
06 勞方之工作場所及變更工作有關事項時，除勞動契約已有約
07 定，應從其約定者外，資方應依誠信原則為之，且為保障勞
08 工權益，避免雇主利用調職手段懲戒甚或報復勞工，有必要
09 就雇主調職命令權加以限制，是雇主如有調動勞工之必要，
10 應依下列原則辦理：一、基於企業經營上所必需；二、不得
11 違反勞動契約；三、對勞工薪資及其他勞動條件未做不利益
12 變更；四、調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可
13 勝任；五、調動地點過遠，雇主應予必要協助（即調動五原
14 則，內政部74年9月5日（74）台內勞字第328433號函釋參照
15 ）。故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除
16 依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益
17 ，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利
18 濫用，為不合法。上述調動五原則並於104年12月16日勞基
19 法修正時，明確規定於第10條之1：「雇主調動勞工工作，
20 不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企
21 業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規
22 定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作
23 不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
24 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量
25 勞工及其家庭之生活利益。」
- 26 3、經查，被上訴人5人原任職上訴人公司，並派駐於花蓮醫院
27 擔任清潔人員，嗣後上訴人未標得花蓮醫院108年標案，故
28 上訴人將被上訴人5人均調派為花蓮慈濟醫院傳送人員等情
29 ，乃為兩造所不爭執，應堪認定。而就上訴人調派被上訴人
30 5人當時之情形，乃經證人即亦曾任職上訴人公司派駐於花
31 蓮醫院為清潔人員之陳姿佑到庭具結證稱：被上訴人5人與

伊前均為受雇於上訴人公司，在花蓮醫院從事環境清潔原工作，伊目前仍在花蓮醫院工作，然並非受雇於上訴人公司，伊在上訴人公司任職至107年12月，然因上訴人公司沒有得標，改由其他公司承包花蓮醫院清潔工作，107年將近年底時，由1位代理之上訴人公司人員「范科長」，希望伊與訴外人鄧依潔可以去花蓮慈濟醫院擔任傳送人員，其他同事不用去了。渠等同事自己討論，因為其他同事年紀比較大，伊與鄧依潔動作比較敏捷，且有些同事字不太懂幾個，也不會操作電腦，不適任傳送工作。當時伊在觀望，因為伊薪水都是一樣基本工資，伊在花蓮醫院做清潔工作做的很快樂，不好意思直接拒絕。後來「范科長」要一些同仁寫自願離職書，稱：不然的話，接下來的外包公司沒有辦法僱用，有些人迫於無奈，所以就寫了，但是有些人在上面註明資遣，因為有些人年資比較長。當時伊沒有寫離職書，後來上訴人公司請證人鄧依潔從花蓮慈濟醫院拿工作表給伊，然伊並沒有要去花蓮慈濟醫院工作，該份工作表下面還有註明如果3天未工作，可視為辭職，伊實際上也沒有要去慈濟工作，所以過了3天就被視為離職。「范科長」之後來了1位花蓮慈濟醫院那邊的「陳課長」，跟伊等說要資遣費是很難，要很多訴訟費用，上訴人為大公司不怕告，所以伊就不想去做。當時鄧依潔從花蓮慈濟醫院拿過來的花蓮慈濟醫院班表上面只有3個人，僅伊、「秀蘭」及另1位伊記不起名字之同事，當時鄧依潔是在107年12月底前後拿出此份班表，直接拿給伊放在桌面上，伊拿去張貼並照相起來，伊會拿去張貼是因為伊並沒有要去花蓮慈濟醫院工作，所以覺得很奇怪、很可笑，此班表即原審卷第162頁至第163頁（按：即被上訴人提出之花蓮慈濟醫院108年1月份班表及張貼在辦公室公布欄之相片，列入排班之人為被上訴人黃錦春、訴外人李秀蘭及證人陳姿佑），伊沒有看過原審卷第127頁之班表（按：即上訴人提出之班表，列入排班之人包括被上訴人高新妹、黃錦春、屈美鳳、鄭菜燕），鄧依潔拿去的並非此份班表，公布欄上

亦未曾出現過此份班表。「范科長」當時曾向新老闆說只要帶2個人去花蓮慈濟醫院，就是伊與鄧依潔，其亦有跟其他同事說在花蓮慈濟醫院標得之案件為傳送人員，過去要作傳送人員，然其他同事認為強人所難，因為傳送很累，必須來來回回的，一下送病人，一下要傳送資料。吃飯時間不一定，因為隨時會出狀況，病人要開刀或送進病房，體力也會負荷不了。有些同事工作已經熟悉清潔工作流程，工作順順的作就可以，對於習慣清潔工作的人來說，清潔工作比較輕鬆，傳送工作變化比較大，如果有突發狀況就要馬上處理，沒有辦法休息。當時上訴人公司由「范科長」曾告訴被上訴人5人，如果不去花蓮慈濟醫院就任，要簽自願離職書，如果不簽，新公司就不會留任，此係於107年12月中旬以前在渠等打卡辦公室外面所說，當時被上訴人5人也在場，也有說可以選擇留在花蓮醫院跟新公司一起工作或去花蓮慈濟醫院，後來上訴人公司與新公司要交接時，在6樓會議室外，「范科長」有跟新公司老闆說「依潔、姿佑」，然後手比「二」，意思就是要這2個人過去花蓮慈濟醫院的意思，但沒有明確的說其他人不要過去。而原審卷第183頁之LINE通訊軟體對話紀錄，係伊傳送給「范科長」，蓋「范科長」遭上訴人公司怪罪，故伊傳訊息給「范科長」確實有傳達上開訊息等語（見原審卷第170頁背面至第174頁背面）。另對照上訴人所提上開證人陳姿佑與「范科長」間於107年12月間之LINE通訊軟體對話紀錄，證人陳姿佑乃陳稱略以：「…確實妳有跟我們說威合標不到工作案，所以有新的清潔公司進駐！去留自己考慮、我們的回覆是等新的公司開了會後再看看在來說去留！但因當時站在妳身邊時，新老板問妳要帶幾位走？妳回答可能有兩位！…」等語（見原審卷第183頁），乃核與證人陳姿佑前揭證述互核相符，應堪採信。堪認本件上訴人對被上訴人等人所為調動，係因上訴人公司未標得花蓮醫院108年度標案，而向包括被上訴人5人在內之花蓮醫院清潔人員稱需選擇繼續受雇於上訴人公司並調動至花蓮慈濟醫

01 院擔任傳送人員，或選擇簽署自願離職書，留在花蓮醫院受
02 雇於新公司任職，並稱不簽自願離職書新公司不會雇用被上
03 訴人等人，被上訴人等人並未主動接受調動，蓋因新職傳送
04 人員工作與清潔工作不同，負擔較大，且上訴人所排108年1
05 月份花蓮慈濟醫院班表亦未無全將被上訴人等人全部排入，
06 亦未經被上訴人等人同意，且上訴人公司人員「范科長」亦
07 曾向得標花蓮醫院108年標案之公司負責人表示只要證人陳
08 姿佑、鄧依潔一同到花蓮慈濟醫院，並無留任被上訴人等人
09 之意，顯見上訴人辯稱「調動」被上訴人等人至花蓮慈濟醫
10 院，實無繼續留任被上訴人5人之真意，且被上訴人等人簽
11 署自願離職書，亦係因被上訴人等人基於擔心將不被新公司
12 雇用而簽署，被上訴人5人實無自願離職或合意終止系爭勞
13 動契約之意思。

- 14 4、另證人即原任職花蓮醫院擔任清潔人員，嗣後調派至花蓮慈
15 濟醫院擔任傳送人員之鄧依潔到庭具結證稱：傳送人員之工
16 作為送病人去檢查、推病人回病房、送檢體、送血、送文件
17 、接東西，推病人時大床由2個人推，輸送床（小床）為1個
18 人推，如果路不平或斜坡時會有支援者過去支援，傳送人員
19 傳送物品時，需刷傳送人員條碼及檢體盒上條碼，不用操作
20 鍵盤，伊個人比較喜歡傳送，因為比較單純，清潔人員比較
21 需要體力，因為要推重物去垃圾場或丟擲垃圾，有的垃圾重
22 的有40、50公斤，就伊而言，清潔人員比較需要技術。清潔
23 人員工作1個人負責1個病房區域或1個單位，1天只要清潔1
24 個病房區域或1個單位，面積大約為4間本院民事第2法庭大
25 小，都在同一個樓層；而傳送人員的工作要上上下下不同樓
26 層，一天會超過5趟，伊不知道移動距離是否較清潔人員長
27 ，伊感覺差不多，因為8個小時都要動等語（見原審卷第154
28 頁至第156頁）。而綜合上開證人鄧依潔、陳姿佑就傳送工
29 作及清潔工作內容比較之證言內容，渠等就上開2種工作孰
30 較為繁重之個人評論互異，固難逕依渠等個人觀察、心得評
31 斷，惟就渠等證述之工作內容，併參酌上訴人所提傳送人員

之工作內容，傳送人員需負責推病床，其中又區別為「備氧」、「無備氧」，其標準作業流程包括「準備工作、接受派工、紀錄與前往、至護理站報到、（備氧）、病患辨識、病患準備、推送病患、抵達交付護理人員、完工作業」，以及檢體傳送，其標準作業步驟包括「準備作業、接受派工、紀錄與前往、收取檢體、傳送檢體、完工作業」，應較清潔工作為複雜，而推病床之工作，需隨時待命以應付病人之緊急狀況，清潔工作應較為單純且為例行政工作，二者性質迥異，被上訴人5人均年過五旬，難認渠等體能及技術能勝任調動後之傳送工作，堪認上開調動乃違反調動五原則，並非合法。

5、是由上述，上訴人所為之前揭調動並非合法，則上訴人辯稱其調動被上訴人高新妹、黃錦春、屈美鳳、鄭菜燕至花蓮慈濟醫院後渠等有曠職3日情形，因而屬合法解雇云云，即屬無據；且其應無實際調動被上訴人至花蓮慈濟醫院任職之真意，而係基於上訴人業務緊縮而欲解雇被上訴人，則縱被上訴人曾簽署自願離職書，亦難認係屬出於合意終止系爭勞動契約。

(二)被上訴人請求上訴人給付預告期間工資、資遣費及未休假工資，是否有理由？

按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，勞基法第11條定有明文。本件被上訴人5人均遭上訴人解雇而終止系爭勞動契約，而上訴人所為調動並非合法，已如前述，堪認上訴人所為解雇應屬前揭規定所指因業務緊縮而終止勞動契約。則本院茲就被上訴人請求之金額分別審酌如下：

1、預告期間工資部分：

按雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其

預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項分別定有明文。被上訴人主張上訴人並未依法預告解雇，此部分乃為上訴人所未爭執，應堪認定。則被上訴人高新妹、黃錦春、屈美鳳、鄭菜燕年資均已達3年以上，被上訴人張月娘年資已達1年以上、3年未滿，上訴人並未依前揭規定分別於30日、20日前預告解雇，而被上訴人終止勞動契約前之6個月之平均薪資均為22,000元，則上訴人應給付被上訴人高新妹、黃錦春、屈美鳳、鄭菜燕各30日之預告工資22,000元，應給付被上訴人張月娘20日之預告工資14,667元，被上訴人此部分之請求，應屬有據。

2、資遣費部分：

按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。經查，上訴人係依勞基法第11條第2款資遣被上訴人，上訴人亦未給付被上訴人資遣費，則被上訴人依前揭規定請求上訴人給付資遣費，即屬有據。被上訴人主張渠等終止勞動契約前之6個月之平均薪資均為22,000元，茲就其得請求資遣費之金額計算如下：

- (1)被上訴人高新妹係自99年6月1日任職於上訴人處，至107年12月31日工作年資總計8年7月，是被上訴人高新妹得請求之資遣費為94,417元。
- (2)被上訴人黃錦春係自103年1月1日任職於上訴人處，至107年12月31日工作年資總計5年，是被上訴人黃錦春得請求

之資遣費為55,000元。

(3)被上訴人屈美鳳係自103年1月5日任職於上訴人處，至107年12月31日工作年資總計4年11月27日，是被上訴人屈美鳳得請求之資遣費為54,908元。

(4)被上訴人鄭菜燕係自100年3月11日任職於上訴人處，至107年12月31日工作年資總計7年9月21日，是被上訴人鄭菜燕得請求之資遣費為85,892元。

(5)被上訴人張月娘係自106年3月18日任職於上訴人處，至107年12月31日工作年資總計1年9月14日，是被上訴人張月娘得請求之資遣費為19,678元。

3、未休假工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項、第4項定有明文。經查，被上訴人高新妹、黃錦春至107年12月31日之年資分別為8年7月、5年，依前揭規定上訴人應分別給予15日、14日之特別休假，而依上訴人所提被上訴人高新妹、黃錦春之班表及考勤卡，渠等分別於107年已休特別休假14日。則被上訴人高新妹仍有1日特別休假未休，被上訴人高新妹之月平均薪資為22,000元，故上訴人應給付被上訴人高新妹未休特別休假工資733元，被上訴人黃錦春已無特別休假，則其請求自屬無據。

4、綜上，被上訴人高新妹得請求之金額為117,150元；被上訴人黃錦春得請求之金額為77,000元；被上訴人屈美鳳得請求之金額為76,908元，上開被上訴人於此範圍內之請求均屬有

01 據，於此範圍之請求均無理由；被上訴人鄭菜燕得請求之金
02 額為107,892元；被上訴人張月娘得請求之金額為34,345元
03 上開被上訴人之請求，亦有理由。

04 四、上訴人不服原審判決提起本件上訴，聲明：原判決不利於上
05 訴人部分均廢棄；上項廢棄部分，被上訴人於原審之訴暨其
06 假執行之聲請均駁回。其陳述除與原審判決書所記載者相同
07 予以引用外，另補充陳述略以：

08 (一)被上訴人高新妹、屈美鳳、鄭菜燕及張月娘均自願簽署並填
09 寫「離職申請暨離職程序表」交予上訴人公司且被上訴人等
10 5人客觀事實上亦均選擇繼續在花蓮醫院為新得標廠商佳能
11 工程有限公司服勞務，屬同意更動雇主而有與上訴人公司終
12 止勞動契約之意思甚明，被上訴人自無得依勞動基準法第16
13 條、第17條之規定要求上訴人公司給付資遣費：

14 1.被上訴人高新妹、屈美鳳及鄭菜燕分別於107年12月30日、1
15 07年12月31日及107年12月30日填寫「離職申請暨離職程序
16 表」交予上訴人公司，自應認該三人於斯時起即已向上訴人
17 公司為自願離職之意思表示，而被上訴人張月娘於107年12
18 月31日於其所填寫之「離職申請暨離職程序表」中，於離職
19 原因欄內既已書明：「合約結束，轉任新公司任職，更是明
20 確向上訴人公司表示係自願離職，即見被上訴人張月娘係自
21 願離職，伊又何能向上訴人公司要求給付資遣費之理？從而
22 被上訴人高新妹、屈美鳳及鄭菜燕既已向上訴人公司表達
23 自願離職之意思表示，上訴人等擅於離職原因欄內書載：「
24 資遣」、「要求資遣費」等文字，依約於法自均難謂有據。

25 2.本件上訴人公司於得知108年末繼續標得花蓮醫院委外清潔
26 服務標案後，即於107年12月底間，曾於花蓮醫院由得標之
27 廠商即佳能工程有限公司（下稱佳能公司）派員吳經霆舉辦
28 說明會，且於會後包括被上訴人等5人即選擇繼續在花蓮醫
29 院為新得標廠商佳能公司服勞務，此觀被上訴人於原審所提
30 勞工保險被保險人投保資料表即明。被上訴人等5人既均選
31 擇繼續留在花蓮醫院工作而為佳能公司服勞務，依上訴人公

01 司所提前開上證五臺灣高等法院臺中分院108年勞上易字第1
02 3號民事判決要旨，自應認被上訴人等5人係同意更動雇主而
03 有與上訴人公司終止勞動契約之意思，是兩造間之勞動契約
04 亦應認係在被上訴人等人於108年 1月1日不願更動工作場所
05 而合意終止，從而，該勞動契約既合意終止，被上訴人自無
06 得依勞動基準法第16條、第17條之規定要求上訴人公司給付
07 資遣費之理，其情明確。

08 (二)被上訴人等既均與上訴人公司簽訂工作說明書，伊等自有接
09 受上訴人公司之合理調動之默示合意，故上訴人公司依據勞
10 動基準法第12條第1項第6款及「威合股份有限公司現場員工
11 管理辦法」第四章第2條第2項之規定將自108年 1月1日起無
12 正當理由連續曠工三日之被上訴人高新妹、屈美鳳、鄭菜燕
13 及黃錦春予以免職解僱，依法自屬有據：

14 1.依上訴人公司與被上訴人等人所締結之工作說明書及威合股
15 份有限公司現場員工管理辦法第2章第9條規約定，上訴人公
16 司既未標得108年花蓮醫院之標案，其業務內容已然變更，
17 上訴人公司依約自有調動之權且被上訴人亦負有配合調動之
18 義務，其理甚明。

19 2.上訴人公司於108年間既未標得花蓮醫院環境清潔維護及地
20 板打蠟委外服務採購案，則上訴人公司為保障被上訴人等人
21 之工作權不欲驟然資遣，並使被上訴人等有機會多方歷練不
22 同職務累積自身實力之機會，依前關工作說明書及現場員工
23 管理辦法之規定，實應認上訴人公司所為調動之安排符合所
24 謂調動5原則。上訴人公司曾於102年間亦未標得花蓮醫院之
25 委外勞務採購專案，亦有安排並調動包括被上訴人高新妹及
26 鄭菜燕至花蓮慈濟醫院工作而被上訴人並未提出任何爭議之
27 事實，此亦為被上訴人所不爭執，則縱本次調動之清潔與傳
28 送業務工作性質內容有所不同，實難遽認上訴人公司所為前
29 開調動於法有違，其情甚明。

30 3.縱認傳送之工作性質與清潔工作內容不同，惟此並不代表被
31 上訴人等人之體能及技術無法勝任傳送工作，蓋上訴人公司

有備置工作流程資料並為調動工作之員工安排教育訓練，故被上訴人主張傳送工作內容包含使用電腦，伊等技術無法勝任等云云，自屬無據。且上訴人公司另有承包包括臺大醫院、萬芳醫院、恩主公醫院、臺北醫學大學附設醫院等醫院標案，雇用各種年齡且更有年長之員工在各該醫院擔任傳送員，足認傳送之工作並無年齡及技術或工作資歷之限制。然原審判決僅因被上訴人等人均年過五旬，即遽認渠等體能及技術無法勝任，甚更忽略縱使年過七旬之人亦可勝任傳送之工作，足證原審判決理由顯屬推論而乏事證可佐，從而其此部分之認定亦屬可議。

4. 上訴人公司為保障被上訴人等人之工作權，除依約有權調動其工作內容外，並已善盡其安置前置義務。而清潔之工作甚比傳送員更需要體力與技術，被上訴人縱年過五旬，其體力與技術尤可勝任。故上訴人公司將被上訴人等人調動至花蓮慈濟醫院任職傳送人員工作，顯然無違調動5原則，則被上訴人高新妹、屈美鳳、鄭菜燕及黃錦春等人既違反其所簽訂之工作說明書（即勞動契約）內容及現場員工管理辦法之規定，甚更悍然拒絕不配合調動而無故連續曠工三日【按被上訴人張月娘係主動填寫「合約結束，轉任新公司任職」而屬自願離職】，則上訴人依現場員工管理辦法第四章第2條第2項之規定予以免職，依約於法，自屬有理。

5. 上訴人公司既未標得108年度花蓮醫院之委外清潔採購案，是上訴人公司因而欲將被上訴人等人依工作說明書及現場員工管理辦法之規定轉派調動至其他鄰近案場即花蓮慈濟醫院服務。孰料，被上訴人高新妹、屈美鳳及鄭菜燕分別於107年12月30日、107年12月31日及107年12月30日填寫「離職申請暨離職程序表」交予上訴人公司，然其等均於離職原因欄自行填載「資遣」、「要求資遣費」等文字，是以上訴人公司無法認定被上訴人高新妹、屈美鳳及鄭菜燕是否有欲終止勞動契約之意思，故而與未提出離職申請之被上訴人黃錦春，一併安排其等於花蓮慈濟醫院擔任傳送人員並排妥108年1

01 月份班表，詎料，被上訴人高新妹、屈美鳳、鄭菜燕及黃錦
02 春等4人於見聞知悉被安排於108年 1月至花蓮慈濟醫院繼續
03 工作後，竟自108年 1月1日起無正當理由連續曠工三日未到
04 職，則上訴人公司依據勞動基準法第12條第1項第6款及「威
05 合股份有限公司現場員工管理辦法」第四章第2條第2項之規
06 定，予以免職解僱，依法自非無由。

07 (三)本件被上訴人等五人既均係留任在花蓮醫院工作而為佳能公
08 司服勞務，更足證本件係屬被上訴人合意與上訴人公司終止
09 勞動契約之事實，被上訴人等當時均係同意更動雇主且不願
10 更動工作場合而與上訴人公司合意終止勞動契約，自不符合
11 勞動基準法第16條、第17條之規定要求上訴人公司給付資遣
12 費之規定。

13 五、被上訴人則聲明：上訴駁回。其陳述除與原審判決書所記載
14 者相同，予以引用外，另補充陳述略以：

15 (一)上訴人於勞資爭議調解時，先表示「離職書都是勞方自己同
16 意簽署」，被上訴人等人為自動離職；被上訴人起訴後，則
17 抗辯被上訴人為無故曠職 3日，上訴人係根據工作規則終止
18 勞動契約；嗣於被上訴人當庭戳破花蓮慈濟醫院108年1月份
19 傳送人員班表為臨訟偽造後，又抗辯兩造為「合意終止勞動
20 契約」，伊不須給付被上訴人等人資遣費云云，關於終止勞
21 動契約之版本，反反覆覆，前後矛盾，無法自圓其說，遑論
22 言之成理。上訴人上訴理由狀援引臺灣高等法院臺中分院10
23 8年度勞上易字第13號民事判決，主張「兩造間之勞動契約
24 既經合意終止」云云，亦復如是，實屬欲蓋彌彰，洵不足採
25 。

26 (二)上訴人於原審109年1月6日傳訊證人陳姿佑作證，另定於109
27 年 2月20日續行辯論之後，迄至原審辯論終結為止，未再聲
28 請調查任何證據，且上訴人於原審已委任律師為訴訟代理人
29 ，則其遲至上訴二審，且於第1次準備程序之後，始聲請傳
30 訊證人范紫婕及證人吳經霆，揆諸前揭說明，明顯延滯訴訟
31 ，且有重大過失，並有礙訴訟終結，為屬逾時始行提出之攻

擊、防禦方法，於法未洽，應不准許。

(三)被上訴人高新妹及鄭菜燕雖於任職上訴人從事清潔工作期間，因上訴人未得標花蓮醫院清潔工作，自102年2月1日起至103年1月1日止，由上訴人調派至慈濟醫院工作，然均從事「清潔人員工作」，與本次上訴人調派被上訴人等人至慈濟醫院，所從事者為「傳送人員工作」之情況，截然不同，而傳送人員工作，非被上訴人等人體能及技術所能勝任，二次調動之工作性質及內容，並不相同，無法相提並論，上訴人根據先前調派高新妹及鄭菜燕至慈濟醫院工作從事清潔工作之紀錄，主張此次調動工作，並未違反勞基法第10條之1之規定云云，洵不足採。

六、本院之判斷，除援用原審判決理由外，並補充如下：

(一)最高法院105年度台上字第144號民事判決固曾表示：「按勞基法第十一條第四款後段所稱『業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置』，明示雇主資遣勞工前必先盡「安置前置義務」，必無處可供安置時，最後不得已才可資遣，學說上稱為迴避資遣型的調職。倘雇主已提供適當新職務善盡安置義務，為勞工拒絕，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當非立法本旨。」等語，認為雇主因業務上之變動，有調動勞工之工作地點及工作內容者，若已善盡提供適當新職務善盡安置義務者，勞工不得拒絕。惟雇主是否確實提供適當新職務安置勞工繼續工作，則仍應視其新職務之調動是否符合現行勞動基準法第10條之1所規定之原則，特別是「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」乙節。本件上訴人因未能取得花蓮醫院「108年度環境清潔維護及地板打蠟委外服務採購案」，因而將原於花蓮醫院擔任清潔人員之所有員工，調往上訴人其他鄰近案場即花蓮慈濟醫院服務工作，包括被上訴人5人在內，因被上訴人拒絕此工作新職務調動之安排，請求乃引發本件訟爭。由於本件職務調動之地點，相距不遠，且工作條件亦無變動，因此關鍵問題不在於「對勞工之工資及

其他勞動條件有不利之變更」、「調動工作地點過遠」或「勞工及其家庭之生活有不利利益」等事項。故本件首要爭點乃在上訴人是否合法提供被上訴人等5人符合其智識程度、工作能力及體力等所能負荷之工作。由於被上訴人原本從事之工作，係「環境清潔維護及地板打蠟」之勞力為主性質，乃對「物」的關係，但上訴人擬調動被上訴人至花蓮慈濟醫院從事「傳送人員」工作，其內容為送病人去檢查、推病人的病房、送檢體、送血、送文件、接東西等，乃對「人」的關係性質，其工作之複雜性及風險性顯然較高，如果不具有一定知識或處理病人之能力，則有送錯血或使病人受到危害之可能，無異使勞工增加工作上出錯及負擔賠償責任之風險，與被上訴人原本足以勝任之單純清潔工作相比，確有無法勝任新職務之情形。上訴人安置被上訴人從事不能勝任之新工作內容，依債之本旨即難謂合於「已提供適當新職務善盡安置義務」。上訴人調動既非合法，使被上訴人等勞工無從依約給付勞務，是被上訴人高新妹、黃錦春、屈美鳳、鄭菜燕拒絕至花蓮慈濟醫院從事新工作，乃有理由，應無曠職3日情形，且上訴人明知所提供之新工作與被上訴人之能力不相適合，應無實際調動被上訴人至花蓮慈濟醫院任職之真意，而係基於上訴人業務緊縮而欲解雇被上訴人，則縱被上訴人曾簽署自願離職書，亦難認係屬出於合意終止系爭勞動契約。

(二)按所謂合意終止契約，固以雙方均有使原契約向後歸於無效之意思表示且相互一致為必要，始足當之，如係雇主「單方面」行使形成權，以解消雙方間之法律關係，該終止意思表示本無須另一契約當事人勞工之同意，核與合意終止係當事人雙方互相表示意思合致而終止之契約性質，顯然有別，自不容以雇主片面行使終止權之意思表示發出，解為對勞工為合意終止契約之要約。上訴人雖主張被上訴人等五人既均係留任在花蓮醫院工作而為佳能公司服勞務，並聲請傳喚證人以證明此事，惟查縱使如上訴人所述，被上訴人等均改受雇

於佳能公司服務，亦係發生在兩造間終止勞動契約關係之後之新情事。兩造間原本之勞動契約乃不定期契約關係，從勞工「年資」上利益考量，勞工若非有不得已之情形，應以服務於同一雇主始能享有年資之累積，因此不會於相同之工作條件下任意變更雇主。於本件而言，苟非上訴人不能提供適合被上訴人勝任之工作，致被上訴人無從繼續為上訴人提供勞務，上訴人亦無法提供適當之安置，才會於終止舊契約關係後，另行與新雇主締結新的勞動契約。因此從所謂「退場機制」應由雇主於成立勞動契約之始就有所規劃，其為營業而招聘員工，若營業不能繼續時，即應有資遣員工之打算。本件被上訴人縱使於終止與上訴人勞工契約後，受僱於新雇主佳能公司，其於上訴人公司服務期間所累積之工作年資，即應由上訴人予以結算，況且被上訴人事後受僱於佳能公司，並非由上訴人所安排，兩造間無「留任」佳能公司之徵詢或協議，自無所謂被上訴人係「自願同意更動雇主」之情事。上訴人不能免除其因不能提供適當工作安置，又不合法調動之違反契約之責任。進而，亦無傳喚證人證明被上訴人於離職後受僱於佳能公司之必要。

(三)綜上所述，原審認定被上訴人5人均遭上訴人解雇而終止系爭勞動契約，而上訴人所為調動並非合法，乃認上訴人所為解雇應屬前揭規定所指因業務緊縮而終止勞動契約，應依勞基法第16條第1項、第3項規定給付預告期間工資；依同法第17條之規定、勞工退休金條例第12條第1項規定給付資遣費；依勞基法第38條第1項、第4項規定給付未休假工資，如上所述，原審據此為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經本院審酌後，認均不足以影響判決之結果，自無逐一論駁必要，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項

01 、第78條，判決如主文。
02 中 華 民 國 109 年 11 月 13 日
03 勞工法庭審判長法官 范坤棠
04 法官 林育賢
05 法官 沈培錚
06 以上正本係照原本作成。
07 本件不得上訴。
08 中 華 民 國 109 年 11 月 13 日
09 書記官 方毓涵